

Pengaruh *Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Wanita di Kecamatan Rupit

Mela Mursila
Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta
E-mail : melamursila04.98@gmail.com

Musoli
Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta
E-mail : musoli@unisayogya.ac.id

ABSTRACT

Turnover intentions are avoided from an organization, because the turnover phenomenon has a negative impact on every organization. This study aims to investigate whether work-life balance, and job satisfaction partially affect turnover intentions, and also intends to identify whether work-life balance and job satisfaction simultaneously affect turnover intentions. The research design used a descriptive method with a quantitative approach. Based on purposive sampling technique, the unit of analysis in this study were female employees in Rupit district, Musi Rawas Utara Regency who had worked for at least 1 year and women who were married with an age range of 20-60 years. The total respondents in this study were 100 female employee respondents in Rupit District. The existing data was then analyzed using the SPSS 20 application. The results showed several findings, namely partially work-life balance and job satisfaction had a negative and significant effect on employee turnover intention, while simultaneously work-life balance and job satisfaction had a positive and significant effect on turnover intention of female employees in Rupit District.

Keywords - *Work-Life Balance, Job Satisfaction, Turnover Intention*

ABSTRAK

Turnover intentions merupakan hal yang dihindari dari suatu organisasi, karena fenomena turnover memiliki dampak negatif untuk setiap organisasi. Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh work – life balance, dan kepuasan kerja secara parsial terhadap turnover intentions, dan juga pengaruh work – life balance, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap turnover intentions. Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode kuesioner, dan skala pengumpulan data dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini yaitu jumlah populasi tidak diketahui, dengan pengambilan sampel menggunakan rumus Lemeshow yaitu menghasilkan 100 responden karyawan wanita di Kecamatan Rupit. Data yang ada kemudian dianalisa

menggunakan aplikasi SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *work-life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sedangkan secara simultan *work-life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan wanita di Kecamatan Rupit.

Kata Kunci - *Work-life Balance;Kepuasan Kerja;Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya zaman banyak sekali perubahan yang terjadi dalam dunia kerja, salah satu perubahan tersebut yaitu tidak hanya laki-laki yang bekerja namun perempuan juga ikut berpartisipasi dalam mencari nafkah dan didukung oleh data Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) naik tipis di Agustus 2020. Perempuan bekerja tentunya memiliki banyak masalah yang dihadapi apalagi wanita yang sudah berkeluarga, dengan berbagai macam *problema-tikanya*, prinsip *work-life balance* menjadi hal yang sangat dipertimbangkan oleh banyak ibu yang bekerja, sehingga prinsip ini semakin sering untuk diperhatikan (Ramadhan & Marinda, 2019). Menurut Nafiudin (2015), jika seseorang tidak dapat mengatur *Work life balance* antara pekerjaan dan kehidupan pribadi maka dapat diindikasikan seseorang tersebut akan memilih berhenti untuk bekerja.

Ketika *work-life balance* sudah tercapai maka terciptalah kepuasan kerja, Menurut Hadi, *et al* seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Kurniawan *et al.*, 2017). Karyawan yang merasa tidak puas terhadap organisasi tempat mereka bekerja, maka akan memicu karyawan berniat untuk keluar atau pindah dari organisasi tersebut (Margaret & Riana, 2020).

Penelitian ini dilakukan pada karyawan wanita di Kecamatan Rupit dengan menggunakan 100 sampel. Kecamatan Rupit merupakan pusat pemerintahan bagi Kabupaten Musi Rawas Utara Provinsi Sumatera Selatan, Berdasarkan fenomena yang ada, cukup banyak wanita yang bekerja di Kecamatan Rupit, terutama wanita yang sudah berumah tangga.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini, sejalan dengan hal tersebut tujuan dari penelitian skripsi ini untuk mengetahui apakah *work-life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dan ingin mengetahui apakah apakah *work-life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional

a. *Work-life Balance*

Perusahaan bisa kehilangan karyawan yang berkompeten, berawal dari tidak adanya *Work life-Balance* yang baik terhadap karyawan kemungkinan besar akan berdampak pada *turnover* karyawan dari perusahaan tersebut. Menurut Nafiudin, 2015 jika seseorang tidak bisa mengatur keseimbangan antara tanggung pribadi dengan pekerjaan maka karyawan tersebut kemungkinan akan berhenti dari pekerjaannya. *work-life balance* ini erat hubungannya dengan *work- family conflict* (konflik pekerjaan- keluarga), jadwal

yang tidak dapat diatur dan kehidupan di rumah yang tidak terkontrol dapat menyebabkan depresi, kinerja buruk di tempat kerja, dan konflik dengan keluarga dan perasaan kelelahan (Laksono & Wardoyo, 2019).

b. Kepuasan Kerja

Menurut Wahyuni, 2018 Kepuasan kerja adalah respon perasaan senang atau tidak senang atas pekerjaan berdasarkan harapan adanya imbalan yang diberikan oleh organisasi, dengan indikator : perasaan terhadap kondisi kerja yang mendukung, perasaan terhadap penghargaan, perasaan terhadap hubungan dengan atasan, perasaan terhadap hubungan dengan rekan kerja, perasaan terhadap pekerjaan itu sendiri, perasaan terhadap kesempatan berprestasi, dan perasaan terhadap penghargaan yang diterima. Artinya kepuasan kerja itu kita bisa melihat dari respon karyawan yang bekerja, jika karyawan *happy* dengan kondisi kerjanya maka bisa dikatakan perusahaan telah berhasil menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

c. Turnover Intention

Menurut Notoprawiro, 2016 *turnover intention* adalah keinginan berpindah mengacu pada keinginan yang secara sadar dan disengaja meninggalkan organisasi, keinginan karyawan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain dikarenakan beberapa faktor diantaranya mendapatkan penawaran gaji yang lebih baik, tidak tahan lagi dengan situasi tempat bekerja dan harapan pekerjaan yang lebih baik. perasaan terhadap

2. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan wanita di Kecamatan Rupit Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan ciri-ciri pengambilan sampel yaitu karyawan wanita di Kecamatan Rupit yang sudah bekerja minimal 1 tahun dan telah berkeluarga. Penghitungan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus *Lemeshow* maka jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 100 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2001).

Pada penelitian ini menggunakan 100 responden dengan tingkat signifikansi 0,05, sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,1638. Suatu item dianggap valid jika r hitung > r tabel berdasarkan uji signifikansi 0,05.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	<i>Work-life Balance</i> 1. X1.1 2. X1.2 3. X1.3 4. X1.4 5. X1.5 6. X1.6 7. X1.7 8. X1.8 9. X1.9 10. X1.10	1. 0,805 2. 0,760 3. 0,919 4. 0,913 5. 0,928 6. 0,884 7. 0,853 8. 0,925 9. 0,892 10. 0,918	0,1638	SEMUA DATA VALID
2.	<i>Kepuasan Kerja</i> 1. X2.1 2. X2.2 3. X2.3 4. X2.4 5. X2.5 6. X2.6 7. X2.7 8. X2.8 9. X2.9 10. X2.10 11. X2.11 12. X2.12 13. X2.13 14. X2.14 15. X2.15 16. X2.16 17. X2.17 18. X2.18 19. X2.19 20. X2.20	1. 0,731 2. 0,720 3. 0,466 4. 0,881 5. 0,887 6. 0,842 7. 0,809 8. 0,887 9. 0,872 10. 0,857 11. 0,857 12. 0,856 13. 0,853 14. 0,851 15. 0,862 16. 0,832 17. 0,785 18. 0,910 19. 0,866 20. 0,895	0,1638	SEMUA DATA VALID
3.	<i>Turnover Intention</i> 1. Y1.1 2. Y1.2 3. Y1.3 4. Y1.4 5. Y1.5 6. Y1.6 7. Y1.7 8. Y1.8 9. Y1.9 10. Y1.10	1. 0,650 2. 0,813 3. 0,821 4. 0,808 5. 0,842 6. 0,873 7. 0,873 8. 0,855 9. 0,806 10. 0,730	0,1638	SEMUA DATA VALID

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1, semua data valid karena semua data r Hitung > r Tabel.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas, adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,70 menurut (Ghazali,2011).

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1.	Work-life Balance	0,967	0,7	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja	0,975	0,7	Reliabel
3.	Turnover Intention	0,940	0,7	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel *Work-life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention pada tabel 2 menghasilkan *Cronbach's Alpha* > 70 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan semuanya reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* (dengan program SPSS versi 20). Data bisa dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya > 0,05.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	7,44386491
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,089
	Negative	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		,888
Asymp. Sig. (2-tailed)		,409
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Hasil Uji *Kolmogrov-Smirnov (K-S)* menunjukkan nilai asymp. Sig > 0,05 yaitu sebesar 0,409, jadi $0,409 > 0,05$ (0,409 lebih besar dari 0,05) yang artinya data ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Model yang baik yaitu tidak terjadi korelasi antar variabel independent. Untuk mengidentifikasi ada tidaknya Multikolinearitas dalam model regresi, nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi Multikolinearitas (Ghozali, 2013).

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

MODEL	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Work-life Balance	,841	1,189	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	,841	1,189	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

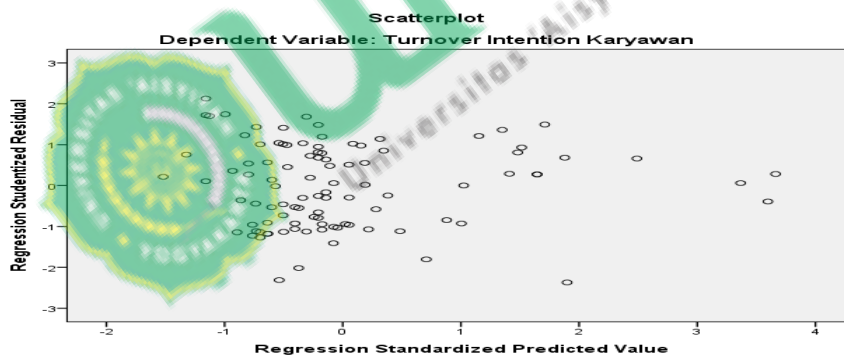
Berdasarkan hasil pada tabel 4, variabel independen yaitu *work-life balance* dan kepuasan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,841 dan 0,841 yang berarti kedua variabel independen memiliki nilai yang sama. Nilai tersebut lebih besar dari 0,1 yaitu $0,841 > 0,10$. Maka data tersebut menghasilkan data yang tidak terjadi Multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan (uji grafik *scatterplot*) dan analisis statistik (uji *glesjer*). Model yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Grafik Scatterplot

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot



Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 1 di atas dilihat bahwa terdapat tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengidentifikasi bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Glesjer

Untuk lebih meyakinkan dan meningkatkan hasil uji Heteroskedastisitas bahwa tidak terdapat Heteroskedastisitas dalam model regresi grafik, maka dilakukan uji glesjer. Uji glesjer dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen (Imam Ghozali, 2013). Apabila hasil output SPSS menunjukkan angka sig $> 0,05$ atau 5% maka tidak terdapat Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glesjer

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,944	2,003		1,469	,145
	Work-life Balance	,046	,042	,117	1,075	,285
	Kepuasan Kerja	,021	,025	,092	,846	,400
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa variabel *Work-life Balance* menghasilkan Sig > 0,05 atau 5% yaitu 0,285 yang berarti dalam model regresi ini tidak terdapat Heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali, 2012 koefisien determinasi (R^2) merupakan alat ukur untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,553 ^a	,306	,292	7,520
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work-life Balance				
b. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan				

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 6 di atas, besarnya angka *Adjusted R Square* (R^2) adalah 0,306 atau 30,6%. Hal ini menunjukkan bahwa *persentase* pengaruh variabel *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 30,6%. Masih ada sisa 60,4 % yang dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah *Work-life balance* (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) secara parsial atau masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Karyawan Wanita di Kecamatan Rupit.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	54,848	3,938		,000

Work-life Balance	-,327	,083	-,362	-3,922	,000
Kepuasan Kerja	-,161	,050	-,298	-3,234	,002

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat pengaruh dari masing-masing variabel *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dilihat pada tabel t dan nilai signifikansi. Variabel *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* yang berarti hipotesis pertama diterima. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000 yang berarti $0,000 < 0,05$. Begitupun dengan hipotesis kedua yaitu variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, hal ini dilihat dari nilai signifikansinya yaitu 0,02 yang artinya $< 0,05$ maka dari itu hipotesis kedua juga diterima. Itu artinya hipotesis 1 dan 2 pada penelitian ini diterima

H1 : *Work-life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Uji F (Uji Simultan)

Uji signifikansi simultan (uji statistik F) bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2418,809	2	1209,404	21,385	,000 ^b
	Residual	5485,701	97	56,554		
	Total	7904,510	99			

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work-life Balance

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya $0,000 < 0,05$, dapat diartikan bahwa seluruh variabel independen yaitu *work-life balance* dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Itu artinya hipotesis pada penelitian ini semuanya terbukti.

H1 : *Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan

PENUTUP

KESIMPULAN

Work-life Balance berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan wanita di Kecamatan Rupit, artinya semakin tinggi *work-life balance* maka semakin rendah tingkat ingin berpindah karyawan (*turnover intention*). Pada penelitian ini menunjukkan secara parsial *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja karyawan wanita dikecamatan rupit sudah dikategorikan terpenuhi.

Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan wanita di Kecamatan Rupit, artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin rendah ingin berpindah karyawan (*turnover intention*). Pada penelitian ini menunjukkan secara parsial kepuasan kerja karyawan wanita dikecamatan rupit sudah sesuai yang diharapkan.

Work-life Balance dan Kepuasan Kerja secara serempak berpengaruh positif signifikan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Wanita di Kecamatan Rupit, artinya semakin tinggi *work-life balance* dan kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula turnover Intention. Pada penelitian ini secara simultan menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja karyawan wanita dikecamatan rupit belum mampu menekan angka turnover intention karyawan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan wanita di Kecamatan Rupit. Maka dari itu diharapkan penelitian selanjutnya tidak hanya berfokus pada karyawan wanita saja bisa semua gender dengan cakupan yang lebih luas lagi.

Penelitian ini hanya menggunakan beberapa variabel penyebab faktor *turnover intention* yaitu *work-life balance* dan kepuasan kerja saja, untuk penelitian berikutnya bisa menggunakan lebih banyak lagi variabel bebas agar lebih akurat untuk mengetahui penyebab *turnover intention* karyawan. Karena pada penelitian ini variabel *work-life balance* dan kepuasan kerja hanya mampu menjelaskan sebesar 30,6% terhadap variabel *turnover intention*, maka masih ada 60,4% yang dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandar Lampung. *Jurnal SOLMA*.
- Ghozali, I (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Spss*. Edisi 7. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S., Ningsih, N. H. I., & Maniza, L. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Komitmen pada Organisasi Terhadap Turnover Intentions Di PT Sumber Purnama Sakti Mataram Sulhan. *4(1)*, 3–5.
- Hidayati, N & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing Pt. Wahana Sahabat Utama. *Eksis*, *XI(1)*, 22–37.
- Jason, D. Shaw, et. al. (1998). An Organization-Level Analysis Of Voluntary And Involuntary Turnover. *Academy of Management Journal*., 511–525.
- Kurniawan, D., Purwana ES., D., & Widiyastuti, U. (2017). Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: Studi Pada Karyawan Pt “X” Di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, *4(1)*, 92.
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, *12(1)*, 17–36.
- Margaretta, H., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Fastrata Buana Denpasar. *10(2)*, 3.

- Nafiudin. (2015). Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Bank Agroniaga Tbk Cabang Bandung. *2015*(1), 1–239.
- Notoprawiro. (2016). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Graha Sumber Berkah).
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas*, *13*(2), 84.
- Oktaviani, R.M., & Nurhayati. (2014). Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Turnover Intentions Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, *21*, 83-98.
- Rahmat, Hasanunudin, B., & Ibrahim, A. I (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pizza Hut Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako* *3*(5), 311-319.
- Ramadhan, N., & Marinda, V. S. (2019). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Ibu Bekerja Sebagai Guru Paud Di Kota Cimahi. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, *4*(3), 205.
- Rezy, F. (2020). *Wanita Makin Banyak Yang Bekerja Saat Covid-19*. Diakses pada Februari 2021 dari economy.okezone.com
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. and Coulter, M. (2012). *Management, Eleventh Edition*. Pearson Education Limited.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. PT Alfabeta.
- Wahyuni, S. (2018). Skripsi. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Dan Guru (Studi Pada Sekolah Swasta Babarsari Kecamatan Pancur Batu). 1–130.



Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta